

館林衛生施設組合における次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画

令和 7 年 4 月 1 日
館林衛生施設組合管理者

I 総論

1. 目的

次代の子どもが健やかに生まれ、育成される環境の整備を図るため、次世代育成支援対策推進法が平成 17 年に施行されました。当初は、平成 27 年までの時限立法でしたが、令和 7 年 3 月まで 10 年間延長されることとなりました。しかし、依然として少子化は加速し、育児期にキャリア形成と育児とを両立できる働き方が可能となる社会の実現に向けた課題が残されており、次世代育成支援対策の取組を更に充実していく必要があることから「次世代育成対策推進法」が令和 7 年 4 月から 10 年間再延長されました。当組合でも、多様な雇用形態のある現代で、職員の仕事と子育ての両立を図ることができるよう、職員のニーズに即した次世代育成支援対策を推進するため、令和 7 年度から新たな本行動計画を策定します。

2. 計画期間

令和 7 年 4 月 1 日から令和 17 年 3 月 31 日まで（10 年間）

3. 周知体制

次世代育成支援対策に関して、管理職員や職員に対し、情報提供等を実施します。

II 具体的な取組内容

1. 制度の周知と意識啓発

育児休業等、母性保護、休暇、時間外勤務の制限などの各種制度について、組合内共有サーバーなどで、職員への情報提供を行うとともに、仕事と家庭の両立支援についての啓発に努めます。

2. 妊娠・出産時の配慮

母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている特別休暇等の制度や、出産費用の給付等の経済的支援措置について周知を図るとともに、妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しを行います。

3. 男性による積極的な制度の活用

配偶者の就労の有無にかかわらず、男性職員の育児参加を促進し、出産後の配偶者を支援するため、すべての男性職員が取得できる子どもの出生時における特別休暇及び年次休暇並びに育児休業等について周知し、これら休暇等の取得を促進します。また、男性職員が積極的に制度を活用できるよう職場の環境づくりに努めます。

4. 育児休業等を取得しやすい職場環境づくり

育児休業等の取得手続や経済的な制度等の周知を図るとともに、特に男性職員の育児休業等の取得について、制度の周知徹底を図ります。育児休業等の取得の申出があった場合、当該所属において業務分担の見直しを行います。また、育児休業を取得しやすい雰囲気を醸成します。

5. 子の看護等休暇に関する支援強化

子の看護等休暇を小学校3年生まで対象拡大し、感染症に伴う学級閉鎖等や行事（入園式【入学式】・卒園式）も取得理由として認めます。

6. 時間外勤務の縮減

小学校就学前の子を持つ職員に対する深夜勤務・時間外勤務の制限制度の周知徹底を図ります。

適正な人員配置、業務の簡素化等により、長時間労働の是正を進めます。

7. 年次・特別休暇の取得促進

年次休暇取得の重要性について周知し、連続休暇や子育て関連の特別休暇（看護・行事参加等）の活用を推進します。

8. 数値目標と状況の把握

以下の数値目標を設定し、PDCA サイクルを確立して状況の把握と改善に努めます。

- ・ 女性職員の育児休業取得率 : 100%
- ・ 男性職員の育児休業取得率 : 80%以上
- ・ 職員1人当たりの年次休暇取得日数 : 15日以上
- ・ 1か月当たりの平均超過勤務時間 : 15時間以内

9. 地域・家庭とのつながり支援

職員が地域の子育てイベントやボランティアに参加しやすいよう支援します。

家族ぐるみの行事参加（運動会、レクリエーション等）を促進します。